

労働法に関わる法教育の研究と実践 ——契約の観点から——

福本 知行・金沢法友会

目次

第1章 はじめに

第2章 雇用・労働関係をめぐる法教育のための理論的検討

1. 問題の多様性
2. 労働組合とその役割
3. 雇用・労働関係を契約関係として把握する意識の希薄さ
4. 労働契約の持つ社会性

第3章 教材作成と実践授業

1. 教材作成
2. 実践その①（虎姫高校・高大連携講座）
3. 高大連携講座の反省を踏まえた練り直し
4. 実践その②（守山中学校・出前授業）

第4章 おわりに

第1章 はじめに

本稿は、金沢大学法学類公認サークル「金沢法友会」の学生が、著者（福本）の指導の下で2016年度に取り組んだ、法教育の実践と研究の成果報告である。

金沢法友会では、2015年度の法教育実践において、「契約と消費者保護」のテーマに取り組んだことから¹⁾、2016年度はその成果を基礎として、雇用・労

1) 福本知行・金沢法友会「契約と消費者保護に関わる法教育の研究と実践」金沢法学59巻1号（2016）201頁以下。

働関係を取り上げることになった。契約の一般原則をそのまま適用した場合に生じる問題を解決するために、労働法が存在する、という関係は、契約の一般原則に対する消費者法の関係と同様であり、前年度の研究成果を活かしつつ、新たな知見を加えることができるのではないかと考えたためである。また、雇用・労働関係が、中高生にとっても、大学生にとっても、比較的身近で、なじみやすいテーマであることも、採用した理由である。すなわち、中高生の多くは、自ら労働者となっているわけではないとしても、保護者をはじめ、身近にいる大人の多くは、企業に従業員として雇用されており、そこから多かれ少なかれ、雇用・労働関係に対するイメージを形成していると思われる。さらに大学生になると、多くの者がいわゆるアルバイトを経験することによって、雇用・労働関係を実感していることになる。

以下ではまず、雇用・労働関係をめぐる法教育の現状を概観しつつ、教材作成に先立つ理論的検討の概要を説明する（第2章）。続いて学生による教材作成の過程とその成果物たる教材を紹介するとともに、実践授業の概要を報告し（第3章）、最後に、この分野の法教育を充実させるために得られた知見を明らかにすることによってまとめとする（第4章）²⁾。なお、本年度も滋賀県立虎姫高校との高大連携講座および滋賀県立守山中学校への出前授業の場を、学生が制作した法教育教材による実践授業の場としてご提供頂いた。この場を借りて、両校のご厚意に、感謝申し上げる次第である。

第2章 雇用・労働関係をめぐる法教育のための理論的検討

選択したテーマのなじみやすさとは裏腹に、研究の開始とともに、様々な

2) 本稿のうち、第1章、第2章、第4章は、もっぱら福本が執筆した。第3章は、実践授業を担当した学生が協力して取りまとめた草稿を基礎に、福本との間で加筆・修正のためのやりとりを重ねることで完成させた。したがって、本稿は実質的に関係した学生全員と福本の共同執筆であるが、前掲注1)の論稿と同様、団体としての金沢法友会と福本の共同執筆の形をとり、学生の学年と氏名を後掲注19)および22)で紹介することとした。

問題が浮上した。遺憾ながら、その多くは教材の完成までのプロセスで完全に解消するには至らなかった。本章ではその一端を、雇用・労働関係をめぐる法教育の現状を概観しながら整理しておく。

1. 問題の多様性

今日では、産業構造の変化や経済のグローバル化に対応して、雇用形態が多様化し、雇用・労働関係をめぐる問題も多様化している。そして、これに政策的に対応するための立法措置が積み重ねられるにつれて、労働法のルール総量は増加し、内容も複雑化している。このことは、一方において、社会で現実起こっている課題と、それへの法的あるいは政策的対応を理解するための豊富な素材を提供することとなる。しかし、他方において、雇用・労働関係を法教育の素材とする際に、全体像を把握することを難しくし、さらにどこに焦点を当て、何を核心とすればよいかを決定することを難しくしている³⁾。

このような状況の下では、雇用・労働関係を素材とする法教育の目標設定にも多様なものがありうる。例えば、社会で現実起こっている問題への対

3) 例えば、いわゆる非正規雇用たる学生のアルバイトと社会人のいわゆる正社員とは、どちらも使用者と雇用関係に立ち、労働法が適用されることも同じであり、発生している問題も少なからず重なる部分があるとしても、授業の素材としてどちらを念頭に置くかは、授業の構成を大きく左右する可能性があることが次第に明らかになった。例えば、学生からは、「自分なら、バイトの待遇が理不尽なら、さっさとやめて他のバイトを探します」といった発言が、比較的気楽になされたが、正社員として雇用されている社会人の場合、本気で転職を考えるなら、それなりの覚悟が必要であろう。他方また、今野晴貴『ブラックバイト 学生が危ない』（2016・岩波新書）は、不当な労働条件に拘束される（やめさせてもらえない）学生バイトの実態を生々しく描写している。労働法学が、いわゆる解雇権濫用法理を形成したのは、雇用関係が労働者（とその家族）の生活維持に直結するという事情を背景に、雇用をできる限り維持し、使用者の都合で契約関係が不当に解消される事態を防ぐことを意図したものであろうが、いささか前提が異なっているようである。

応策を具体化するために法制度が設けられているのだとすれば、中高生が近未来において労働者の立場になった際に直面するかもしれない問題に対して、法がどのような手当てをしているのかを知識として伝え、さらにいざという時には、その法知識を自ら武器として用いることができるようにすべきである、という考え方⁴⁾にも十分な理由がある。実際、労働法についての法知識が十分に浸透していないことは、課題として認識されているところである⁵⁾。しかし他方において、氾濫する法制度についての知識を網羅的に理解させるには、与えられた時間が限られており、さりとて知識に優先順位をつけることも容易ではない。さらに、制度改正や新たな制度の制定が頻繁に行われるために、ある時点で身につけた法知識は、いざという時には陳腐化している可能性があることも否めない。このような次第で、学生は雇用・労働に関わる具体的な法制度についての知識を理解させるという課題はしばらく置き、むしろその背景にある、原理・原則についての理解を深め、将来、自分が経験するかもしれない状況が、原理・原則に照らして、「何かおかしいぞ」

-
- 4) 鈴木隆弘「労働法教育の現状と課題」法と教育2号(2012)41頁以下は、高等学校の公民科の学習指導要領および教科書において、雇用・労働問題あるいは労働法がどのように取り上げられているかを整理し、マクロレベルの労働法制度(体系)および労働環境については十分といえるが、労働法を生きて働く知識として生徒の中で機能させるためには、不十分である、という。また、前田圭介「高校における労働法教育の効果検証——労働者の権利理解・公使に関するアンケート調査から」法と教育6号(2016)29頁以下は、労働者に認められている権利を理解しているという側面では、高校における労働法教育に一定程度の効果が確認されたが、違法行為に遭遇した時に労働者としての権利を行使するという側面では、効果が確認されなかったことを、実証的に明らかにしている。
- 5) 例えば、厚生労働省政策統括官(労働担当)『今後の労働関係法制度をめぐる教育の在り方に関する研究会報告書』(2009)、荒木尚志「法教育と労働法」ジュリスト1404号(2010)27頁、28頁以下を参照。なお、厚生労働省のWebページには、労働法についての法知識を詳細かつ分かりやすく整理した、『知って役立つ労働法～働くときに必要な基礎知識』(平成28年4月更新版)、同『これってあり?～まんがで知って役立つ労働法』(平成27年4月)が公開されている。また、中高生向けの労働法の入門書としては、笹山尚人『労働法はぼくらの味方!』(2009・岩波ジュニア新書)がある。

と気づくことができる感覚を身につけてもらう、というスタンスを基本とすることになった⁶⁾。

2. 労働組合とその役割

中高の教科書を一読すると、雇用・労働関係をめぐる問題の記述は、政治分野と経済分野とにまたがっており、そのいずれにおいても、労働組合とその役割が強調されている。確かに、雇用・労働関係において労働組合の果たしてきた、あるいは現に果たしている役割が小さくないことは事実であろう。しかしながら、教材作成の途上で学生からは、受け手である中高生に、労働組合のことがどのくらい実感を伴う形で理解されているのか、という指摘が相次いだ。彼ら自身、教科書に太字で書かれていた、団結権、団体交渉権、団体行動権といった用語の知識を超えて、労働組合の実像について、確たるイメージを形成している者は、皆無であったし、雇用・労働関係に入るに際して、労働組合の存在まで意識している労働者というのは、現実的には圧倒的少数であろう⁷⁾。このような次第で、比較的早い段階で、今回の実践において労働組合やその役割を持ち出すことは現実的でない、ということになった⁸⁾。

6) 客観的にいくら理不尽扱いを受けているとしても、当の本人が、その理不尽さに気づかなければ、何らかの行動を起こす可能性はないから、この「気づき」こそが、出発点となるものであろう。

7) 労働組合の組織率が低下を続けていることも、その例証であろう。また、今日ではストライキのような労働争議が発生してニュース等で取り上げられること自体が極めて稀なこととなっている。

8) もちろんこのことは、労働組合の存在を無視してよいというのではなく、労働組合は大学生による法教育実践の素材にはなじみにくい、というだけである。むしろ労働組合も、雇用・労働関係をめぐる法教育のアクターとしての役割を期待される存在である。ちなみに、日本労働組合総連合会（連合）のWebページには、児童・生徒・学生向けのキャリア教育あるいはワークルール教育のための「はたらくを学ぼう れんごう学園」が掲載されている（<https://www.jtuc-rengo.or.jp/unionschool/index.html>、2017年5月9日閲覧）。

3. 雇用・労働関係を契約関係として把握する意識の希薄さ

雇用・労働関係に入る際に、労働契約という契約が結ばれている、という認識は、さすがに法学を多少なりとも学んだ学生には理解されていたようである。しかしながら学生からは、このような認識が中高生を含む一般人にどこまで普及しているか疑問である、という指摘がなされた。すなわち、「契約」について説明される場合、金銭を支払って物の所有権を移転させることを内容とする売買契約が身近な例として取り上げられ、しかもその際には、代金を支払う買主の立場で考えることが多いであろう。そしてこれを素材として、権利能力平等の原則の下、契約当事者は対等な関係にあり、私的自治の原則の下、双方の交渉を通じて自由な意思によって契約内容を決定し、契約を結ぶことができるとともに、いったん有効に結んだ契約は、守らなければならない、という契約の一般原則が説明される。これに対して、労働契約は賃金の支払いを受けて労務を提供することを内容とし、なおかつ賃金の支払いを受ける労働者の立場で考えることが多い点で、いささか様相を異にする⁹⁾。のみならず、労働者が雇用・労働関係に入る際の一般的なイメージは、使用者(企業)によって一方的に作成された求人票を見て、そこに記載されている条件で働くかどうかを選択する、というものである¹⁰⁾。したがってそこには、双方の交渉を通じて自由な意思によって内容を決定するという契機はないため、契約の一般原則が文字通りにはあてはまらないのが、むしろ「原則」である。

9) 労働者は自己の労働力を資本家に売り、その代金として賃金を得るという、古典的比喩を借りれば、労働者は労働力の売主の立場に立っていることになる。

10) この意味で、労働契約は約款に近い性格を持つ。西谷敏『労働法の基本構造』(2016・法律文化社)76頁は、消費者契約法における約款に関する条項は労働契約に準用することができる、とする。なお、西谷教授の著書は、雇用・労働関係を素材とする法教育の教材作成のために多くの示唆を得られる点で、基本文献のひとつであるが、刊行時期との兼ね合いで、遺憾ながら今回の教材作成の過程では十分に生かすことができなかった。

しかしそれにもかかわらず、今回の実践では、雇用・労働関係を「契約」の視点から考えることは、法教育として少なからぬ意義があるという認識から出発することになった¹¹⁾。すなわちまず、雇用・労働関係においても、曲がりなりに当事者間に申込みと承諾の意思表示の合致が存在することは事実である(労働基準法5条参照)。もちろん、労働者は生活費を得るために、使用者の提示する条件でどうしても働かざるを得ない状況にあること、労働者が労働力を提供する際には、多かれ少なかれ使用者の指揮命令に服する必要があるため、労使間に構造的な主従関係が成立すること¹²⁾、を背景に、当事者が対等な関係に立って自由な意思で契約を結ぶという一般原則は、労働契約においては文字通りにあてはまらない。しかし、労働法はまさに、労働契約の以上のような特徴を前提として、契約内容(労働条件)に規制を加える手法によって、(使用者側の)内容決定の自由を制約し、労使間の力の差を縮めようとする¹³⁾。このように、労働者の自由な意思が働きにくいところで、後見的な介入をすることで、契約の拘束力の根拠を補完していると見ることができる¹⁴⁾。

11) 前掲注5)の報告書11頁以下も、「契約」の観念の重要性を強調している。また、法教育推進協議会が「私法分野教育の充実と法教育の更なる発展に向けて」とともに公表した高校生向けの教材例である「経済活動を支える私法の基本的な考え方及び雇用・労働問題」(http://www.moj.go.jp/shingil/kanbou_houkyo_kyougikai_shiryou_top.html、2017年5月8日閲覧)は、今回の実践とはは同様の発想に立つ。

12) 西谷・前掲注10)75頁以下。

13) 消費者法が端的に、契約関係を解消する可能性を消費者に与える手法をとり、「契約は守らなければならない」という原則に対する例外を設けるのに比べると、複雑な規律が行われている。

14) 福本・金沢法友会・前掲注1)206頁以下では、契約の拘束力の根拠として「意思」および「信頼」を抽出したが、本文の説明は、「意思」の側面に関わる。これに対し、「信頼」の側面は、伝統的には、合意内容通りの賃金を支払いさえすれば、労働者は使用者の指揮命令の下、合意内容通りの労務を、機械のごとく大人しく確実に提供するはずだ、という使用者側の労働者に対する「信頼」が念頭に置かれてきた。資本主義的経営が、「労働契約は守られるはずだ」という使用者のこの「信頼」を不可欠の前提にしているこ

4. 労働契約の持つ社会性

労働契約それ自体は、使用者との間で結ばれるけれども、労働者は労働契約を結ぶことで、使用者のみならず、社会ともつながりを持つことになる。すなわち、労働契約に基づいて労働者が使用者に提供する労務は、使用者の企業活動の一環に組み込まれるけれども、使用者の企業活動は、原料の仕入れや顧客へのサービスの提供などを見れば分かるように、決して企業内部、あるいは職場のみで完結しているものではない。もちろん、労働者が何のために労働契約を結んで働くのかを考えた場合、多くは、賃金を得ることや技術を学ぶこと、あるいはやりがいを感じることなど、個人的な目的あるいは動機であろう。ただ、そうであっても、働くことを通じて、社会を構成する多くの人々と間接的につながりを持っていることもまた事実である¹⁵⁾。そこで、契約の観点から雇用・労働関係を考える今回の実践においては、労働契約という契約を結ぶことには、社会とつながるという側面があること¹⁶⁾にも関心を向けてもらうことを意図した。

第3章 教材作成と実践授業

1. 教材作成

高大連携講座に向けての教材作成は、例年通り4月中旬頃からスタートし、毎週1回火曜日の午後にミーティングを繰り返したうえで、直前期には集中的に作業を行った。以下では、今回の到達目標を明らかにしたうえで(1)、教材

とは改めて言うまでもない。もっとも、労働者側も、合意内容通りの賃金が支払われない、合意内容と異なる労務の提供を指示される、といった場合には、「信頼」の側面を考慮せざるを得ない。さらに安全配慮義務のように、継続的關係である労働契約に付随して使用者が負う義務が信義則を根拠として導かれている。

15) 学生が卒業後に就職すると、「社会人」と呼ばれるようになるのは、このことを象徴しているかもしれない。

16) 吉野源三郎『君たちはどう生きるか』（1982・岩波書店）83頁以下で、主人公のコペル君が発見した「人間分子の関係、網目の法則」が想起される。

の概要と作成上の工夫を各時限のアウトラインをなぞりながら説明する(2)。

(1) 到達目標

今回の教材作成においては、働くことを法的に考えるという視点を重視した。その際、授業の受け手である生徒は、まだ働くことについて実感を持っていないと想定された。そこで、働くことについてどのようなイメージをもっているかを確認してから、契約一般について説明し、それを踏まえて労働契約の特徴を伝える、という段階を踏むことにした。その上で、以下の5つを到達目標として設定した。

第1に、労働というものに対する関心を持つことである。そのために、労働から連想できる言葉を生徒に挙げてもらう、というブレインストーミングを行い、労働というものは多様な観点から捉えうることを伝える。

第2に、契約の成立するタイミングと効果を理解したうえで、労働契約の特徴を知ることである。いきなり労働契約を取り上げても、分かりにくいと思われるため、まずは売買契約を例に、意思の合致によって契約が成立し、権利と義務が発生するという契約一般の基本的なしくみを説明する。その後、契約の成立するタイミングや効果は売買契約でも労働契約でも同様であるが、労働契約の特徴として労働者が使用者の指揮命令権に服する関係があることを確認する。

第3に、労働法が果たしている役割を知ることである。中学校や高校で労働基準法などの労働法の知識を学ぶが、法律の題名を超えて、具体的にどのような場面を想定した、どのような内容のルールが含まれるかは、イメージしにくいと思われる。そこで、労働法が全く存在せず、契約自由の原則のみが存在する状況を想定し、そこで起こる様々な問題を考える。そして、これらの問題が生じるのは、労働契約に構造的に存在する、使用者と労働者の力の差を考慮しないからである、ということを伝えた上で、労働法は契約内容を決定する使用者の自由を制限することで、労働者を保護していることを確

認する。

第4に、労働者の立場からだけでなく、使用者の立場からも労働というものを理解することである。労働についてのイメージは通常、労働者の立場から形成されるが、それだけでは労働というものの捉え方が一面的なものとなる。そのため、グループで使用者の立場になって求人広告を作った後、他のグループと交換し、労働者の視点で他のグループが作った求人広告をチェックする、という活動を行う。この活動を通じて、使用者は何を重視して求人を行うかを体験し、普段はあまり意識することのない使用者の立場に立ってみる。

第5に、労働によって社会とつながっていることに気づくことである。労働というと、給料を得ることやスキルを身につけることなど、自分自身に関するものだというイメージが強い。しかしながら、労働はその成果を受け取る人がいることを前提としており、実際には様々な人と関わっている。そこで、料理を作るときに必要な食材や調理器具を挙げ、それらが手元に届くまでにどのような過程があり、そこにどれだけの人が関わっているのかを考える。

(2) 各時限のアウトライン

① 1限

(1) 働くことについてのイメージ、(2) 契約のしくみ、(3) 労働契約、の順で説明する。はじめに、「働く」という言葉から連想できる言葉を各グループで話し合い、その中で労働に関する生徒の関心や理解を確認する。次に、売買契約を例に、申込と承諾の意思表示が合致することで契約が成立し、権利と義務が発生することを説明する。その際には、意思の合致の時点で契約が成立し、商品や代金のやり取りは契約が成立した後に行われることを強調し、誤解を与えないようにする。その後、当事者が平等であるとの前提の下、契約締結の自由、相手方選択の自由、内容の自由、方式の自由が認められると説明する。以上を踏まえて、労働契約でも使用者、労働者ともに権利と義務

を有している点を、デパートで働くことを例にして伝える。また、労働契約ならではの特徴として、使用者と労働者には力の差があることを確認する。

②2限

1限で学んだ契約の4つの自由が、労働契約においては十分に機能しないのではないかとことを事例に沿って確認する。労働法が存在せず、契約自由の原則のみが存在する状況を想定し、(1) あいまいな労働契約を結んでしまい、それをもとに急にバイトをやめさせられた場合、(2) 給料が現金ではなく物で支払われた場合、(3) 長時間労働や、残業代未払いを強いられた場合、を考え、各事例の問題点をグループで話し合う。(1) の事例では、不明確な内容の契約を結ぶと、恣意的な解釈をされるおそれがあること、急に辞めさせられた場合は労働者の収入が突然失われて生活できなくなることを伝える。(2) の事例では、給料が現金で支払われなければ公共料金の支払いなどができなくなる点や、使用者と労働者の力の差によって労働者は不利な契約を強いられる点を説明する。(3) の事例では、グループで問題点を確認し、その問題点を解決する法律を考えることを行い、知識の定着を目指す。この事例は、生徒が勤務時間を制限する法律や残業代を確実に渡す法律を提案することを意図している。

③3限

働くことを多面的に捉えることを目指し、(1) 使用者の立場に立って求人広告を作成する、(2) 実際に作った求人広告を労働者の立場から確認する、(3) 働くことによって社会とつながることに気づく、という内容に取り組む。(1) では、グループワークを行い、旅館の経営者の立場から、仲居、料理人などの求人広告を作成する。その際、各仕事場の勤務時間や仕事内容を記載

した資料を配布し、求人広告では、給与や残業代などの項目を記載する¹⁷⁾。(2)では、(1)で作成した求人広告を他のグループと交換し、労働者に配慮されたものかを確認する。以上を通じて、普段はあまり意識しない使用者の立場になること、そこで作成した求人広告を客観的に捉えることを体験し、同時に1限で学ぶ契約のしくみ、2限で学ぶ契約を結ぶ際の注意点をおさらいする。(3)では、旅館の料理人になり、すき焼きをつくる場面を想定し、材料や調理器具が手元に届くまでの過程にどれだけの人が関わっているかを考える¹⁸⁾。働くこととは使用者と労働者の1対1の関係だと考えられることが多いが、実際には、働くことを介して社会の様々な人々とかかわりを持っているのだということを確認する。

2. 実践その①（虎姫高校・高大連携講座）

2016年度の金沢大学と虎姫高校との高大連携講座は、8月22日、23日の両日、開講した。高校2年生を対象に、文系の各学類が、大学の授業と同じ時間数となる90分の授業を3コマ分（合計270分）で1セットとする講座を提供すること、高校生は1日1学類ずつをあらかじめ選択して参加することは、前年度と同じである。法学類が提供した、大学生による法教育の実践授業には、1日目14名、2日目23名、合計37名の高校生が参加した¹⁹⁾。

17) 求人広告には、給与（時給を800円、850円、900円、1000円から選択）、昇給条件、職場で身につくスキル、福利厚生、その他（残業代の割増しなど）の項目を設けた。

18) 牛肉を例にすると、牧場で育てられた牛は卸売市場、肉屋を経て料理人の手元に届く。さらに、これらの過程の中にも運送業者などが存在するため、実際には膨大な数の人が関わることですき焼きが完成する。

19) 実践授業に参加した学生は、次の17名である（敬称略、学年は当時）。3年：伊藤健、井波優貴、海道優介、小城秀仁、塩崎晃良、仙田涼馬、滝川まりこ、萩原剛博、町龍一、2年：木下延大、若林平、1年：太田未菜、北村穂乃佳、鬼頭朋加、佐藤志織、本田浩規、森村匠。なお、1日目には、一橋大学大学院社会学研究科院生の山崎聡一郎氏が、2日目には、滋賀県立守山中学校の倉公一教諭が、それぞれ参観にお越し下さり、実践授業の終了後の反省会において、有益なコメントを頂戴した。

(1) 実践授業のまよう

①1限

「働く」という言葉から連想できる言葉を挙げてもらい、働くことに関する知識を確認したところ、アルバイトや給料など、身近な事柄に関する大まかな知識は多くの生徒が持っていた。また、ニュースで取り上げられることの多いブラック企業関連のものや、公民の授業で学ぶ労働基準法などに関心を持っている生徒も見られた。契約に関しては、あまり身近ではない複雑なものだというイメージを持った生徒が多く、日常行っている売買が契約であるという説明を聞き、驚いていた。契約一般について確認した後、労働契約について説明すると、はじめのうちは当事者の力関係といった労働契約に独特の考え方に戸惑っていたようだが、例を使って確認することで理解できていた。

②2限

労働法の存在しない世界を想定した3つの事例を用意し、生徒にそれぞれ問題点を発見してもらうことで、労働法が使用者と労働者の力の差を縮める役割を果たしている点を理解してもらうことを目指した。不明確なルールと不当解雇を問題点とした事例1では、どちらの問題点也容易に捉えられるだろうと予想していたが、一部で不当解雇を問題視しない生徒がいた。次に、現物支給を問題点とした事例2では、現物支給を問題視する生徒が非常に少なかった。生徒たちが実際に働いた経験がないため、現物支給によって起きうる不都合を想像しにくかったためと考えられる。長時間労働と残業代未払いを問題点とした事例3では、メディアでも取り上げられる機会が多いため生徒も容易に問題点に気づくことができた。

③3限

求人広告を作成する問題1では、給与など、想像しやすいものについてはスムーズに話し合っていたが、残業代や昇給条件、身につくスキルの欄に関

しては戸惑っているグループも多かった。生徒には働いた経験がない（または少ない）ためであろう。もっとも、残業代や昇給条件については、「長時間続くとつらい仕事を割高にすればよい」という意見が、時間がたってから出てきた。昇給条件は、資格の種類について意見がなかなか出てこなかった。今回は話し合いを前半と後半に分け、前半に給与、昇給条件、後半に身につくスキル、福利厚生、その他の欄を完成させたが、後半はなかなか決まらずに時間が足りないようだった。求人広告を労働者の立場から考える問題2では、自分自身の考え方ということでスムーズに書くことができていたが、使用者と労働者の両方の観点から労働契約を確認するという、問題2の目的は伝わっていないように見えた。

料理人がすき焼きを作る際に使用する食材及び器具の入手先をたどる問題3では、幅広い回答が見られた。食材の流通経路については大方想定していた通り、卸売業者や農家の存在を挙げた生徒が多く、流通経路での契約の存在を意識させることにつなげることができた。しかし、「産地直送」や「自家栽培」などの答えも挙げられたほか、鉄鍋については「手作り」という答えも見られるなど、意図した回答に至らない生徒も一定数見られた。使用者と労働者間に労働契約が結ばれるだけでなく、仕事をする上で様々な契約を結び、社会的に人々とつながることを認識してもらうという狙いは、必ずしも伝わっていないようだった。

(2) 反省点等

ここでは、講座の終了直後に、学生が実施した反省会において出されたコメントを整理するとともに、後日虎姫高校からご提供いただいた高校生の感想を紹介する。

①準備段階についての反省

今年度は、準備段階で教材作成の理論的裏付けとなる文献の調査が十分で

なく、しかも文献を読み込んで整理した結果がメンバー間で十分共有されていなかった。このため、各人が雇用・労働関係に対して持っているイメージが先行する形で作業が進められたことは否めない。また、教材作成を各時限で分担したため、授業の直前に至るまで内容が共有されないという課題は、今年度も十分に解決することができなかった²⁰⁾。

②教材および授業についての反省

まず、教材作成にあたって設定した到達目標のうち、労働に興味を持つことや契約が成立するタイミングを理解することについては達成できたようだった。これに対し、労働法が使用者の自由を制限することや、使用者の立場に立って労働というものを考えること、労働を通じて社会とつながることについては、想定していたほどスムーズに理解できていなかったように見受けられた。その理由としては、実際に働いた体験がないため、イメージしにくかったことが予想される²¹⁾。

次に、教材全体を通じての重要な観点である、契約自由の原則の理解内容がグループによって異なっているように感じられた。分からない場合はグループ内で確認をすることになっていたのですが、本来ならどのグループでも同

20) もっとも、これはもともと90分3コマを全体として1つのテーマでまとめるという大がかりなものになっていることから生じる課題であり、90分で完結する内容の教材を3種類作成して、順次実践するということができるとすれば、解決可能かもしれない。ただし、本稿脱稿時点においてすでに、2017年度以降、高大連携講座のあり方が大きく変更されることが決定されており、少なくとも90分3コマという大がかりなものではなくなるようであるので、今後の実践においてはおのずと解消する可能性がある。

21) このことは、いわゆるキャリア教育の一環として、中学生に対して実施されている、「職場体験」が、働くことの意味を考えるうえでどれほどの意義をもっているのかを疑わせる。数年前に実際に体験してきた、学生に感想を聴いても、単なる一過性のイベントを超える体験をしたとコメントした者は、皆無であった。なお、現在実施されている「職場体験」を痛烈に批判するものとして、児美川孝一郎『キャリア教育のウソ』（2013・ちくまプリマー新書）89頁以下がある。

様の説明ができるように、重要な部分については、あらかじめ学生の間で理解を共有しておくことが必要であったはずである。それが十分でなかったことから、グループごとに異なる説明がされた可能性がある。

まとめの部分では生徒がメモを取る時間を十分に取っていなかった。生徒はまとめの部分でメモしようとしていたが、往々にしてメモを取る前に次の説明に進んでしまうことがあった。まとめの部分ではメモのための時間を十分にとる、あるいは穴埋め形式でワークシートに印刷する、といった工夫が必要であったろう。また、3限で使用した求人広告の大きさがA4判サイズであったため、グループワークで使うのには小さかったのではないかとの指摘があった。グループワークは生徒3人、学生2人で行っており、グループでの意見をまとめるものだったため、大きな文字で書き込めるサイズ用の紙あるいはボード類が必要であるとの意見があった。

授業進行の担当者については、説明が速くなってしまうこと、単調な説明になってしまうことが課題として指摘された。その克服のためには、進行に余裕を持たせる、重要な部分はゆっくりとメリハリをつけて話す、といった点に注意し、日常での会話とは異なることを意識することが求められるであろう。

③高校生の感想

虎姫高校からご提供いただいた高校生の感想には、授業を通じて契約について詳しく知ることができたというものがあった。これまで、契約は日常生活とはあまり関わらないというイメージを持っていたが、身の回りにも多くの契約が存在し、何気なく行っているものだ気づいたという感想が多かった。さらに、労働契約について使用者と労働者のそれぞれの立場に立つことや、社会とのつながりという観点から捉えることが新鮮だった等、授業のテーマが理解できていると思われる感想もあった。

また、グループワークを行うことのメリットについて書かれているものも多かった。他の人の意見を聞くことで価値観の違いを感じ、新たな観点から

多面的に問題を考えることができたというものや、グループに学生がいることで分からない部分を確認することができたのに加え、生徒と年齢が近いので楽しみながら授業を受けることができたという感想があった。さらに、授業を通じて法学のイメージが、知識の詰め込みというものから、様々な問題について意見を交わし答えを導いていくというものに変化したという感想もあり、法学に対する固定観念の払拭にもつながったようであった。

3. 高大連携講座の反省を踏まえた練り直し

高大連携講座の反省を踏まえ、授業時間が50分2コマとなる守山中学校での出前授業に向けて、教材の圧縮と変更を行った。今回は、高大連携講座の1限と2限の部分を扱うこととし、その際、①契約のしくみ、②労働契約の特徴、③事例を使った説明、の3点を中心に教材の内容を大幅に変更した。高大連携講座の3限の内容である、使用者と労働者の両方の視点から考えることや社会とのつながりを意識することも重要ではあるが、労働契約や労働法について、ある程度理解した上で取り組む方が望ましい、発展的な内容であるとともに、時間の関係もあって、割愛することにした。その上で、授業を前半と後半に分け、前半では契約のしくみと労働契約の特徴を扱い、後半では事例を使った説明を行うこととした。前半は、労働契約の特徴である使用者と労働者との力の差を理解することを目標とし、そのために生徒にとって身近な売買契約との比較を行った。後半は、事例を通じて労働法の役割を知ることが目標とし、事例の中で問題となりそうな部分を探し、それに対する解決方法を考えるという形式をとった。

4. 実践その②（守山中学校・出前授業）

滋賀県立守山中学校への出前授業は、2016年10月31日に実施した。前年度に引き続き、著者（福本）の友人である同校の倉公一教諭のご厚意により、3年生の社会科（公民的分野）における「発展学習プログラム」の一環として

実施されている特別授業の機会に、大学生による法教育の出前授業を実施することをご快諾いただいた²²⁾。50分2コマを1セットとして、午前と午後に分けて中学3年生2クラス（合計80名）に対して実施したことも、前年度と同様である²³⁾。

（1）実践授業のもよう

①前半

前半では、契約のない世界においては使用者、労働者の両者に様々なトラブルが発生することから、契約の必要性を理解してもらった上で、契約という制度と契約自由の原則の存在が、円滑な社会生活を実現している点を理解してもらうことを目的とした。

まず、メロン畑の大地主がメロンの収穫を手伝ってほしいと頼んだところ、大地主が知らない間に参加者が増えており、途中から参加した人にも同じくお礼をしなければならなくなったという事例を考えた。大地主にとっては予想以上にお礼をしなければならなくなったことが、始めから手伝っていた人にとっては長時間手伝ったにもかかわらず、後から参加した人と同じ分しかお礼をもらえなかったことが、不満となる²⁴⁾。この事例を用いて、「どうすればみんなが不満を持たずにいられたのだろうか？」という設問をグループで考えた。「最初に約束をしておけばこのような問題は発生しなかったのではな

22) 実践授業に参加した学生は、次の15名である（敬称略、学年は当時）。4年：水谷優希、3年：伊藤健、井波優貴、海道優介、小城秀仁、仙田涼馬、滝川まりこ、萩原剛博、町龍一、2年：木下延大、1年：池中佑斗、浦田悠貴、北村穂乃佳、鬼頭朋加、森村匠。

23) なお、この授業で使用した教材を、本稿の末尾に資料として掲げたので、あわせて参照されたい。

24) この事例は、河村新吾『『ぶどう園の労働者』を考える』法と教育1号（2011）75頁以下から示唆を得て作成した。河村教諭には、準備段階で指導案をご提供頂いた。なお、メロンという設定は、守山中学校が所在する滋賀県守山市の名産品のひとつであることによる。

いか」という意見を期待し、実際にそのような意見を述べた生徒もいた。他には、「人数が増えたことを大地主に報告をするべきだった」、「仕事量に応じて報酬の量を変えるべきだった」などの意見があったが、いずれにしても生徒は、あらかじめ約束をすることは有効だと納得しているようであった。

次に、契約の役割や契約成立の要件、契約成立後に発生する義務と権利について説明し、特に労働契約の場合は、使用者には労働者に対して指揮命令権がある反面、賃金の支払義務が生じること、労働者には使用者に対して賃金請求権がある反面、労働力を提供する義務が生じること解説した。その後、ここまでの解説の中から生徒に確認問題を出した。当てられたグループの生徒はすぐに答えられていたため、解説を十分に理解していることが確認できた。続いて、契約自由の原則の内容を説明し、ここまでの解説を簡単にまとめた。最後に、後半の授業への橋渡しとして、「労働契約の場合でも、契約自由の原則を当てはめるだけで大丈夫か」という質問を出し、グループで話し合った。グループでの話し合いでは、「4つの原則があれば大丈夫」という意見が多く聞かれた。

②後半

後半では、まず「契約」とは何か、契約自由の原則がどのような内容かを確認した。後半は「契約自由の原則だけで契約を結ぶとどうなるのか」を、2つの事例を用いてグループで考えた。

まず、あるレストランで、労働契約書には「給料は基本、時給1,000円(変更の場合あり)」とある場合に、店長が2,000円分の料理を2時間のバイト代としてアルバイトの学生(守山君)に支払ったという事例²⁵⁾を提示し、この事例の問題点である、「現物支給(給料を現金ではなく料理とした)」と「契約書の文言があいまいで使用者側が都合のいいように解釈してしまったこと」

25) 本稿末尾の資料中、Case 1を参照。

の2点はなぜ問題となるのかを解説した。その上で、この契約は契約自由の原則に照らせば問題はないのに、結果として守山君が不利益を被っている根本的な原因は何かを生徒が話し合う時間を設けた。ここでは、労働者と使用者の立場が対等ではないこと、つまり労働者と使用者の間に力の差があることと、契約自由の原則しかないことを、回答として期待していた。結果として、ある程度、期待どおりの回答をした生徒がいた。他方、設問中の「根本的」ということばの意味が分からず、説明を聞いてもうまく理解できなかった生徒もいたようである。

次に、とあるカフェでアルバイトをしていた守山君が、給料日（毎月1日）前に辞める旨を店長に伝えたところ、契約書にあるとおりにその月の給料は支払われず、守山君は給料日の間の20日間タダ働きとなってしまったという事例²⁶⁾で、「このような事態を防ぐためには、どのような法律があれば良いだろうか？」という問題を考えた。ここでは、給料未払い関連の法律や、使用者・労働者間のパワーバランスに関する法律が出てくることを期待した。結果として、給料未払い関連の法律を考えた生徒がいたほか、法律ではないが、「次の給料日まで適当な理由で休みをとり、給料をもらってから退職する」という対処法を提案する意見も出た。また、「契約自由の原則に照らせば問題ないのではないか」という、予想外の考えを持った生徒もいた。しかしながらこれは、少なくとも契約自由の原則は理解していることの裏返しともとれる。

そして、「自分たちで作った法律は何を狙いとしているだろう？」という観点から、契約自由の原則だけでは労働者と使用者の間の力の差により労働者にとって不利な契約が結ばれてしまうので、力の差を緩和し、労働者と使用者が対等に労働契約を結べるように、ある程度自由を残しつつも、労働契約の内容を規制する「労働法」を紹介した。

26) 本稿末尾の資料中、Case 2を参照。

(2) 反省点等

全体的な反省点としては、話し合いの時間を十分に確保できなかった点が挙げられた。生徒の意見を聞くだけで話し合いの時間が終わってしまい、他の人の意見を聞き、自分の意見を深めるところまで至らない場面が見られた。また、授業全体の時間配分も問題となった。前半は時間に余裕があったものの、後半は時間が足りなかったため、内容の配分を工夫する必要があった。しかしながら、前半と後半の間には休み時間があるため、それぞれの段階で授業の内容をある程度まとめることが課題である。その対策としては、授業内容をまとめたプリントを配布すればよかったのではないかという意見が出た。

授業の構成については、説明の部分と話し合いの部分のメリハリをはっきりさせ、テンポよく進めるべきであった。授業中の生徒の反応を見て、理解できているようであれば説明を短くし、話し合いの時間を長くするといったように、臨機応変な対応が求められる。さらに、説明の部分では、ポイントとなる部分を簡単な問いにし、生徒に答えてもらうという双方向のやり取りをもっと増やすことが必要だという指摘があった。

(3) 中学生の感想

後日、倉教諭から中学生の感想を送って頂いた。そこからは、「働く」ということに対する関心の高さが感じられた。多くの生徒がアルバイトや就職を意識しつつ授業を受けていたことが分かった。その中でも、ブラックバイトやブラック企業で働かないための知識を得ることができた、という感想が数多く寄せられた。また、事例を使った説明が印象的で、似た場面に遭遇した時の対処法を学ぶことができたようであった。さらに、契約自体は今まで学んできたが、今回の授業のように掘り下げて考えたことはなかったので、新鮮だったという感想も見られた。加えて、グループワーク形式の授業も好印象であった。授業内容の確認をグループごとに行えるため、理解できないまま授

業が進められることがないだけでなく、学生から実際にアルバイトをした経験を聞くことなどを通じて、授業を楽しみながら受けてもらえたようである。

第4章 おわりに

著者（福本）は、今回の実践が「働く」とはどういうことかを、学生が自分なりに考える契機となることをも期待していた。しかしながら、特に高大連携講座の直前期において、教材作成の作業じたいが、細部にわたって工夫を凝らすあまり、いささか過酷な「労働」の様相を呈していたこともあってか、十分ではなかったのは、遺憾であった。この点は、プロジェクトの進行の段取りと関係者間での円滑な合意形成を工夫するよう指導する必要を痛感したところである。もっとも、今年度は、前年度の研究で得られた契約についての知見を雇用・労働関係に応用する形の実践となり、大学生が労働法を素材として法教育を実践する場合の手筋のひとつを提示することは、十分に達成できたと評価しうる。他方、雇用・労働関係をめぐって生じている多様な課題は、今回の成果を各論的な問題に応用する形で、新たな教材を開発するための豊富な素材を提供しており、いずれ本稿を基礎として、新たな教材作成と実践の機会を持ちたいと考えている²⁷⁾。

27) 例えば、大学の新生向けに、アルバイトを始める前に注意点を学べる講座を企画してはどうか、というような意見があった。

【資料】滋賀県立守山中学校における実践授業の流れとワークシート

前半

(1) 本時の狙い

- ・ 契約について理解し、契約の全体像を把握する。
- ・ 労働契約のしくみについて労働者側、使用者側の両側の視点から検討する。
- ・ 契約の4つの自由について理解する。

(2) 準備・注意事項

- ・ グループワークを行うため、事前に5～6人のグループを作っておく。ただし、当日、欠席者もいるので4人以下になる場合もある。

(3) 本時の展開

	学習活動	注意事項
導 入	1 本日の活動での獲得目標を理解してもらう。(5分)	1 今日の授業の流れと獲得目標を説明する。また、本時では、「契約」や「労働契約」のしくみについて理解してもらう。
展 開	<p>2 契約のない世界(20分)</p> <p>①事例説明(5分)</p> <p>【1】メロンの収穫を頼んだが、大地主が知らない間に参加人数が増えていた。大地主はお礼が予想以上に増え、参加者間では働いた時間が異なるにもかかわらず、同じ金額のため、不平等感が募る。</p> <p>②グループワーク(10分)</p> <p>【1】設問：どのようにすれば①【1】のような状況を防げたのか？</p> <p>③グループワーク内容の発表(5分)</p> <p>3 契約のしくみ(5分)</p> <p>①契約の成立と効果</p> <p>【1】契約のイメージ</p> <p>生徒に契約のイメージを説明</p>	<p>2</p> <p>①</p> <p>【1】不満の例</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 思ったより費用がかかった。 ・ 働いた時間が違っても、もらった額が同じ。 <p>②</p> <p>【1】労働と契約が関わっていることに気づいてもらうことを目的であるため、多様な意見を促す。</p> <p><模範解答例></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ あらかじめ何か決めておけばよかった。 <p>③グループ発表を行う。</p> <p>3</p> <p>①</p> <p>【1】契約が身近な場面でも存在することを理解してもらう。</p>

<p>【2】 契約について 契約とは？ 合意により権利と義務が発生するもの。 契約の成立 対等当事者の意思の合致があれば成立。 売買契約を例に考える 意思の合致、当事者間の合意、権利義務の発生に即して説明。 契約の効果は当事者のみに発生する。</p> <p>4 労働契約(15 分)</p> <p>①労働契約の成立(5 分)</p> <p>【1】 先ほどのメロン畑の例を使用し、労働契約の成立について説明する。</p> <p>【2】 確認問題 (5 分)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 契約が成立するのはいつ？ ・ 契約が成立した後にはどのような効果が発生する？ <p>【3】 4 つの自由～契約自由の原則～ (5 分) 契約自由の原則を説明する。 契約するかしないかの自由 契約の相手方を選ぶ自由 契約の内容を決める自由 契約の方式の自由</p> <p>5 後半への橋渡し(5 分)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 労働契約の場合、4 つの自由があるだけで本当に大丈夫なのかという問いを發して前半終了。時間に余裕があれば、数名に意見と理由を聞く。 	<p>【2】 契約の成立時期:『買う、売る』の意思の合致した時。お金や商品のやり取りは契約が成立したのちに行う</p> <p>4</p> <p>①</p> <p>【1】使用者と労働者の両面の視点から労働契約の成立について検討する。</p> <p>【2】 時間を見て数名に当てる。 答えはワークシートにあるので、答えに困っているようなら、ワークシートを確認するように伝える。</p> <p>【3】ここでも使用者と労働者の両面の視点から契約自由の原則について検討する。</p> <p>5</p> <p>休憩中も生徒からの質問や意見などを聞き、真摯に回答すること。</p>
--	---

後半

(1) 本時の狙い

- ・労働契約の役割を理解してもらう。
- ・使用者および労働者の双方の立場から労働契約について検討する。
- ・さまざまな観点から「働く」ことを考える。

(2) 準備・注意事項

- ・前半と同じく、グループワークを行うため、4～6名程度のグループを作る。
- ・前半の最後に聞いた問いを再確認。

(3) 本時の展開

	学習活動	注意事項
お さ ら い	1 契約や契約自由の原則について 前半の復習として行う(2～3分)	1 本時限では前半で説明した契約と 契約自由の原則を活用して問題を 解いてもらうため、生徒に問いか けながら復習する。
展 開	2 問題を通して契約自由の原則と労働法 の存在、その関係について学ぶ。 (1) [Case 1] (25分) 【1】説明(3分)：給料を現金ではなく、 料理の余り物で支給された事例。 【2】問題点の確認(4～5分) ・ ご飯では生活費はまかなえない。 ・ 契約内容（ルール）が曖昧だと店側に 都合の良い解釈にされかねない。 設問：守山君にとって不利な契約になった のに契約自由の原則上、問題がないのは なぜか？その根本的な原因は？ 【3】グループワーク(5～7分) 【4】発表(3～5分) 【5】解説(6～7分)	2 本時では、基本的に問題を通し て展開する。 (1) 【2】要点 ・ 現物支給と契約内容の曖昧さに 問題がある。 ・ 契約内容（文言）が曖昧で、店 長と守山君に契約内容の解釈に 違いが見られた。 【4】＜解答例＞ ・ 労働者と使用者の立場が対等で はない、つまり労働者と使用者 の間に力の差があること。 ・ 契約自由の原則しかないこと。 【5] ・ 使用者と労働者には力の差があ り（指揮命令権、給料を受け取 る側であること）、どうしても労

<p>(2) [Case 2] (20分)</p> <p>[1] 説明(3～5分)：給料未払い事例</p> <p>設問：今回のような事態を未然に防ぐには どんな法律があれば良かっただろうか？</p> <p>[2] グループワーク(3～5分)</p> <p>[3] 発表(2～4分)</p> <p>[4] 解説(5～7分)</p>	<p>働者の方が不利になりがち。</p> <ul style="list-style-type: none">・使用者と労働者の力の差、ひいては契約自由の原則しか存在しないことが根本的な原因。 <p>(2)</p> <p>[1] Case 2 を提示してから設問を出す。</p> <p>[4] 要点</p> <ul style="list-style-type: none">・問題点：給料の未払い。・そもそもなぜ給料を月１で支払うのか?→手間を省くため、1ヵ月働いた分が、まとめて支払われる。給料日前に辞めたからといって、それまで働いた分の給料が支払われないのはおかしい。・法律としては、「給料日前に辞めてもきっちり支払うべき」が良い。・まとめに入る前に、自分達で作った法律案のねらいは何か、数名に尋ねてみる。
(3) [Case 1]、[Case 2]を含めた２限のまとめ(5分) 契約自由の原則の下、労働契約を結ぶようすると、力の差により労働者が不利益を被る。そこで労働法によって使用者に一定の制限をかけ、お互いの立場を対象に近い関係に修正した上で自由に契約を結んでよいこととして、労働者を守ろうとしている。	(3) ・制限されていないことは当事者同士で自由に決められることも確認。

ま と め	<p>3 授業全体を通して、(5分)</p> <p>全体のまとめ</p> <p>授業前半：契約は対等な当事者の意思の合致があった時点で成立すること、契約が成立すると義務と権利が発生すること、契約の4つの自由、の3つの点を理解してもらおう。</p> <p>授業後半：契約は当事者同士で自由に結ぶことができるが、労働契約の場合、どうしても発生してしまう力の差を労働法によって対等な関係で結べるようにする。</p>	<p>3 時間があれば、感想や意見などを聴取する。</p>
-------------	--	-------------------------------

大地主は広大なメロン畑を持っていました。大地主は急いで収穫をしようとしています。もうすぐ台風が来るので、それまでに収穫しないとメロンがダメになってしまうのです。しかし、1人では到底間に合いそうにありません。

そこで、収穫の手伝いを募ったところ、10人が畑に手伝いに来てくれました。彼らが収穫作業に取り掛かると、大地主は室内に戻り、収益計算などの作業を始めました。

10人は作業を進めるも、その作業の大変さに挫折し、途中でさぼりだす人や勝手に帰る人まで出てきました。そこで、熱心に応えていた人は大地主に断りを入れることなく、手伝いの人数を増やそうと知り合いに呼びかけました。畑には50人ほどが集いました。人数が数倍に増えたことで作業も楽になり、1日で作業が終了しました。

最初に手伝いを始めた人のうち1人が、作業の終了を大地主に報告しに行ったところ、大地主は大変喜び、手伝ってくれた人全員にお礼をあげることにしました。

大地主は1人ずつにお礼を渡していきますが…。

大地主「あれ？最初からこんな人数いたっけ？」

最初からいたAさん「いえ、作業が大変だったので人数を増やしました。」

大地主「え！？」

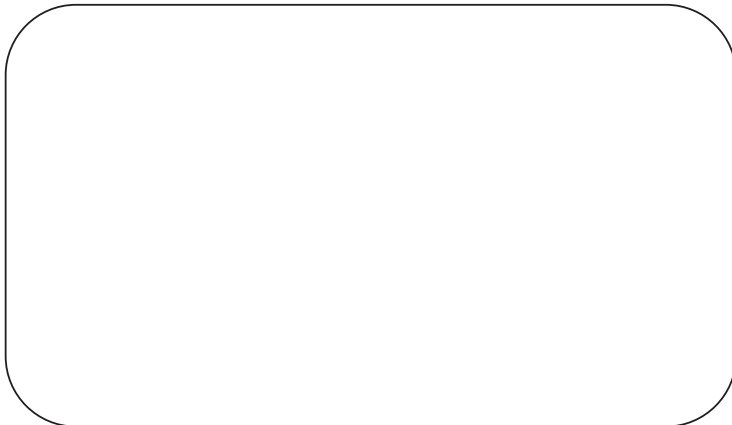
大地主「あらら～、思ったよりも出費が多くなっちゃったなあ」

後から来たBさん「ちょっと手伝っただけだけど、思ったよりも得しちゃった」

A「え、なんでBと僕のお礼の金額が同じなんだよ。こんなのおかしいか？」

問題

どうすればみんなが不満を持たずにいられたのだろうか？



契約とは？

当事者の間で「自分が相手に対してすること」と「相手が自分にしてしてくれること」を取り決めること。

契約の成立

自分の考えを相手に伝え(申込)、相手がこれを受け入れる(承諾)ことによって意思の合致が起きる。

対等な当事者の意思の合致があった時点で契約は成立する(口約束でも成立)。

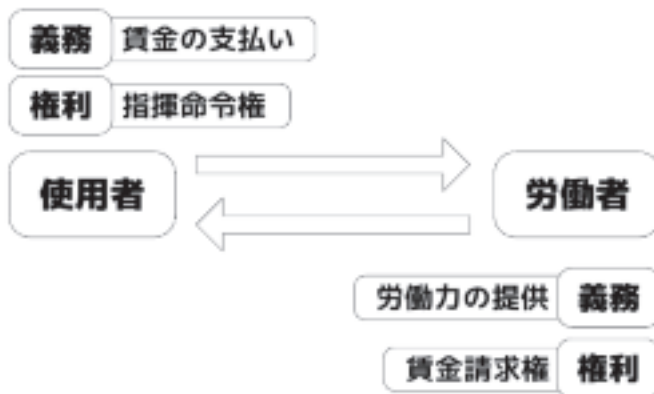
契約が成立した後はどうなる？

契約が成立したら…

- ・相手に対してしなければならないこと(義務)
- ・相手に対して自分のしてほしいことを求めること(権利)

の2つの効果が発生する

ただし、契約の効果は契約を結んだ人とのみ発生する。



使用者はどうして指揮命令するのだろう？

使用者の考え

- ・ 効率がよければ使用者も労働者も得をする
- ・ 効率よく作業を進めるにはどうするか？

e.g. 分業
作業は分担すると早く終わる。
→使用者は仕事を分担し、労働者に割り振る必要がある。
→労働者は割り振られた仕事をしっかりと行うことで、
全体として早く仕事が終わる。

契約の 4 つの自由～契約自由の原則～

	一般的な例	使用者	労働者
契約をするか しないかの自由	契約するかしないかを 決めることができる	雇うか雇わないかを 決めることができる	働くか働かないかを 決めることができる
相手を選ぶ自由	誰と契約するか 決めることができる	どの人を雇うかを 決めることができる	誰のもとで働くかを 決めることができる
内容を決める自由	どんな内容の契約に するか決めることができる	働くときの給料や 仕事内容を決める ことができる	働くときの給料や 仕事内容を使用者と 交渉できる
方式の自由	書面で行うか口頭で行うかを 決めることができる		

Case1 レストラン「百万石」

大学2年生の守山君は求人広告を出していたレストラン「百万石」でアルバイトの面接を受け、そこで働くことになりました。契約内容はこのようになっていました。

レストラン「百万石」

給料…基本時給1000円、変更の場合あり。

給料は働いたその日に支払います。

シフト…シフトは毎月1日に提出すること。ノルマは特になし。

1か月後のある日2時間のバイトを終えると、レストランの店長から「予約のキャンセルがでて料理が余っちゃったから今日はバイト代の代わりにこれを持って帰って」と言われました。守山君は少し考えましたが、料理では食費の節約にはなりますが、それ以外の生活費をまかなうことができません。守山君は思い切って現金で払ってほしいと店長に訴えましたが、「契約書には給料が変更される場合があるとちゃんと明記しただろ。この料理は店で食べようとすれば2000円はかかるものだから足りなくはないはずだ。いやならやめてもらう」と言われ、給料のよいバイトを辞めたくなかった守山君は1度だけなら、とあきらめてしまいました。しかしそのようなことが何度か続き、生活が苦しくなってきた守山君はレストランのバイトを辞めることになってしまいました。

問題

契約自由の原則の基準に従って契約を結んだにもかかわらず、守山君には問題が生じています。その根本的な原因は何でしょうか。グループで話し合ってみよう。

～ヒント～

割に合わない内容の契約を持ちかけられたとき、どちらが断りやすいですか？

①友人に言われたとき

②コワイ先輩に言われたとき

Case2 カフェ「D-on」

前の店でひどい目に遭い、今度はちゃんと給料を払ってくれる店を探そうと決意した守山君。そんな彼の目に留まった求人広告の内容はこのようになっていました。

～カフェ「D-on」～
☆営業時間 午前9時～午後7時
☆時給1000円、給料日は毎月1日
＜契約内容＞
・給料日前に退職した人にはその月の給料は支払わない。
例) 10月20日に辞めた人には、10月1日からの10月分の給料は支払いません。

少し下宿先からは遠いですが前の店と同じ給料で、金欠の守山君にとってはありがたい条件です。守山君はここへ面接に行き、前回の失敗から給料が物に変わったりしないか確認したところ絶対にないと言われ、安心した守山君はここでバイトを始めることにしました。

バイトを始めてから2か月経った1月20日（火）、家庭の事情で3日後に下宿先を引き払い、実家に帰ることになったためバイトを辞めなければいけなくなりました。店長にそのことを伝えると「なんだって？じゃあ今月分の給料は支払わないぞ」と言われました。1日から今日まで働いた分の給料がもらえなくなってしまうから、守山君は店長を必死で説得しますが聞く耳を持ってくれません。だからといって引っ越しを給料日の後に引き延ばすことも出来ず、守山君は給料をもらえないままバイトを辞めることになりました…。

問題

今回のような事態を未然に防ぐためには、どのような法律があればいいでしょうか。
問題点を整理してグループで話し合ってみよう。